

**DIMENSI LEVEL ORGANISASI PADA PENGEMBANGAN KAPASITAS  
DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA UNIT LAYANAN  
DISABILITAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BOYOLALI**

**Ayu Agustina, Kismartini Kismartini**

**Program Studi S1 Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro  
Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269  
Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405  
Laman: [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id)  
Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

---

***ABSTRACT***

*Every citizen has an equal right to employment, including persons with disabilities. The government has established a minimum quota policy of 2% for workers with disabilities in government agencies and 1% for private companies, as well as the establishment of Employment Units (ULD) at the regional level. However, in practice, the employment rate for persons with disabilities remains relatively low, and the implementation of the ULD's duties faces various capacity constraints. Therefore, capacity development at the organizational level is a crucial aspect in increasing the effectiveness of employment for persons with disabilities. This study aims to analyze the organizational-level dimensions of capacity development in employment at the ULD Ketenagakerjaan in Boyolali Regency. This study used a descriptive qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies. Data analysis was conducted using Grindle and Hilderbrand's capacity development theory. The results indicate that the organizational-level dimensions of capacity development at the ULD Ketenagakerjaan demonstrate adaptive and collaborative capacity through cross-actor involvement, utilization of the LaPenta digital system, and participatory work mechanisms based on needs assessments.*

***Keywords: Capacity Building, Labor absorption, Persons with disabilities, Disability Employment Service Unit***

## ABSTRAK

Setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan, termasuk penyandang disabilitas. Pemerintah telah menetapkan kebijakan kuota minimal 2% pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah dan 1% di perusahaan swasta, serta pembentukan ULD Ketenagakerjaan di tingkat daerah. Namun, dalam praktiknya, tingkat penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih relatif rendah dan pelaksanaan tugas ULD Ketenagakerjaan menghadapi berbagai keterbatasan kapasitas. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas pada level organisasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dimensi level organisasi pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teori pengembangan kapasitas Grindle dan Hilderbrand. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi level organisasi pengembangan kapasitas ULD Ketenagakerjaan menunjukkan kapasitas yang adaptif dan kolaboratif melalui keterlibatan lintas aktor, pemanfaatan sistem digital LaPenta, serta mekanisme kerja partisipatif berbasis asesmen kebutuhan.

**Kata Kunci: Pengembangan kapasitas, Penyerapan tenaga kerja, Penyandang disabilitas, Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan**

## PENDAHULUAN

Pembangunan inklusif menempatkan setiap individu tanpa terkecuali sebagai subjek pembangunan yang memiliki hak, kesempatan, dan kontribusi yang setara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, inklusivitas tidak hanya dimaknai sebagai keadilan sosial, tetapi juga sebagai strategi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara kolektif. Penyandang disabilitas kerap tersisih dari individu normal lainnya dan menghadapi berbagai hambatan struktural dalam memperoleh akses pekerjaan yang layak dan berkelanjutan. Ketenagakerjaan inklusif hadir sebagai pendekatan pembangunan ketenagakerjaan yang menjamin akses yang adil dan setara bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan, sehingga keterbatasan ini tidak seharusnya menghalangi penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlakuan yang adil.

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen terhadap ketenagakerjaan inklusi diwujudkan dengan amanat kuota minimal 2% pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah dan 1% di perusahaan swasta yang diatur dalam

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas dikeluarkan untuk mendukung pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan sekaligus memperkuat pembangunan yang inklusif. Unit layanan ini membantu pencari kerja penyandang disabilitas menemukan pekerjaan dan pelatihan untuk pengembangan dirinya.

Meskipun semangat inklusi telah digaungkan dan payung hukum telah tersedia, realitas di lapangan masih menunjukkan tantangan besar, khususnya bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan informasi pada portal berita yang dipublikasikan oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemenko PMK) bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia di tahun 2023 mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk Indonesia. Namun, dalam kenyataannya kesempatan kerja bagi disabilitas masih terkesan diskriminasi karena masih banyaknya Perusahaan swasta maupun OPD belum memberikan kuota bagi penyandang disabilitas. Hal ini semakin diperkuat

dengan data BPS tahun 2022 terdapat 17 juta penyandang disabilitas di Indonesia masuk usia produktif. Namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja (Kustiati, 2022). Hal itu menunjukkan bahwa masih banyaknya penyandang disabilitas yang belum memperoleh haknya. Ini menunjukkan betapa pentingnya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan dalam meningkatkan keterampilan individu, membuat peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan, dan memastikan inklusivitas di tempat kerja.

Tabel 1. Jumlah Penyandang Disabilitas di Kabupaten Boyolali (jiwa) Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Penyandang Disabilitas (jiwa)
2021	1.613
2022	6.828
2023	4.806

Sumber: BPS Kabupaten Boyolali

Berdasarkan data, jumlah penyandang disabilitas yang terserap di perusahaan masih sangat rendah dibandingkan dengan total jumlah penyandang disabilitas di Boyolali. Dari total 4.806 jiwa penyandang disabilitas pada tahun 2023, hanya 440 tenaga kerja penyandang disabilitas (TKPD) yang terserap di 27 perusahaan hingga Juni 2025, artinya hanya sekitar 9% yang bekerja di sektor swasta.

Berdasarkan data Rekapitulasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (TKpd) Di Perusahaan Kabupaten Boyolali Berdasarkan Laporan Bulanan Perusahaan Per Juni 2025, menunjukkan bahwa hingga bulan Juni 2025, terdapat sebanyak 440 tenaga kerja penyandang disabilitas (TKPD) yang bekerja pada 27 perusahaan di Kabupaten Boyolali. Dari jumlah tersebut, sebanyak 18 perusahaan atau 67% telah memenuhi capaian kuota minimal 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja. Sedangkan sebanyak 9 perusahaan atau 33% lainnya masih belum memenuhi ketentuan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau belum mencapai proporsi sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan pemerintah daerah dan BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2%, serta perusahaan swasta paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total tenaga kerja. Kesenjangan yang cukup signifikan antara ketentuan normatif dengan realisasi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di

lapangan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengembangan kapasitas dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan inklusif. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan besar dalam mengoptimalkan peran dan kapasitasnya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja disabilitas.

Kendala internal yang dihadapi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program peningkatan kapasitas penyandang disabilitas. Berdasarkan dokumen resmi ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tahun 2024, terdapat sejumlah hambatan yang bersumber dari keterbatasan di level organisasi, antara lain terkait anggaran, fasilitas, sumber daya manusia, dan koordinasi antarinstansi. Secara eksplisit, dokumen tersebut menyebutkan bahwa “keterbatasan anggaran APBD untuk memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten

Boyolali serta masih kurangnya workshop pelatihan kerja yang ramah disabilitas” menjadi kendala utama dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja disabilitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan bukan hanya terletak pada aspek teknis pelaksanaan program, tetapi juga pada aspek kapasitas organisasi dalam mengelola sumber daya yang tersedia.

Hal ini menunjukkan masih terdapat kesenjangan besar antara ketersediaan tenaga kerja disabilitas dengan kesempatan kerja yang tersedia di sektor instansi pemerintah dan industri, perlunya peningkatan kolaborasi dan inklusivitas oleh seluruh *stakeholders*, serta perlunya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali melakukan pengembangan kapasitas organisasi agar dapat mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif terbuka dengan kesempatan yang sama terhadap setiap tenaga kerja termasuk bagi penyandang disabilitas. Untuk mengisi kesenjangan pemahaman tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana dimensi level organisasi pengembangan kapasitas pada ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali

berperan dalam mendukung penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

## **KAJIAN TEORI**

### **a. Pengembangan Kapasitas**

Grindle dan Hilderbrand, 1995 (dalam Ilato 2017) mengartikan pengembangan kapasitas sebagai proses meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem agar dapat melaksanakan fungsi fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Mengikuti pengertian tersebut, maka pengembangan kapasitas dapat dianalisis dari tiga level, yaitu: (1) level sistem; (2) level organisasi; dan (3) level individu, yang ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya.

Pada level organisasi, pengembangan kapasitas berfokus pada kemampuan institusi dalam mengelola struktur, pengambilan keputusan, sumber daya, serta mekanisme kerja. Kapasitas organisasi ditentukan oleh kejelasan tujuan, pembagian tugas dan wewenang, mekanisme koordinasi, ketersediaan sumber daya, serta budaya organisasi yang mendukung kinerja. Organisasi yang memiliki kapasitas memadai akan mampu menjalankan peran dan fungsinya secara optimal dalam mencapai sasaran kebijakan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokasi penelitian di Kabupaten Boyolali. Informan penelitian meliputi Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, pengelola Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan, perwakilan perusahaan, Forum Komunikasi Difabel Boyolali (FKDB), serta penyandang disabilitas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang kemudian dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber sebagai salah satu metode untuk menjamin keabsahan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Dimensi Level Organisasi Pengembangan Kapasitas Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali**

Dimensi level organisasi, pengembangan kapasitas dianalisis

melalui kemampuan ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dalam mengelola struktur, pengambilan keputusan, sumber daya, mekanisme kerja. Pembahasan pada bagian ini menguraikan bagaimana kapasitas organisasi ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali memengaruhi efektivitas pelaksanaan layanan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Kapasitas level organisasi pada ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali telah terbentuk sebagai kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar untuk mencapai tujuan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

#### a. Struktur

Struktur Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali merupakan bagian dari Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja (PENTA) Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali bersifat *ex-officio* serta dilegitimasi melalui Keputusan Bupati, dengan melibatkan aktor eksternal seperti Komunikasi Disabilitas Boyolali (FKDB) sebagai pendamping, Apindo sebagai

perwakilan dunia usaha, serta camat. Keterlibatan aktor lintas sektor ini mencerminkan adanya pola kolaboratif antar pemangku kepentingan yang mencakup unsur pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil, sebagaimana diamanatkan oleh kebijakan nasional. ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali juga melakukan koordinasi dengan bidang lain, yaitu Bidang Hubungan Industrial.

Pembagian tugas dan kewenangan juga telah ditetapkan secara formal melalui struktur Bidang PENTA, mekanisme disposisi, serta Surat Perintah Tugas (SPT), yang menunjukkan adanya kejelasan otoritas dan garis hierarki dalam organisasi.

Namun, keterbatasan jumlah SDM internal yang ditandai dengan minimnya jumlah personel yang secara khusus menangani ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dan tingginya beban kerja yang terpusat pada satu jabatan fungsional menjadi tantangan utama dalam menopang kinerja organisasi. Kondisi ini menyebabkan kapasitas struktural ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali sangat bergantung pada kolaborasi eksternal khususnya FKDB, dalam

menjalankan fungsinya. Sehingga meskipun struktur formal telah terbentuk dan berjalan, penguatan struktur internal masih diperlukan agar pelaksanaan tugas dan fungsi ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dapat berlangsung lebih optimal, berkelanjutan, dan tidak rentan terhadap keterbatasan kelembagaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Hilderbrand dan Grindle (1997:46) yang menyatakan bahwa kapasitas suatu institusi dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, pembagian tugas, pendefinisian wewenang, serta mekanisme insentif yang menyertainya. Dalam konteks ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, tujuan kelembagaan telah didefinisikan secara jelas melalui kebijakan nasional dan daerah, yakni sebagai instrumen penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pembagian tugas dan kewenangan juga telah ditetapkan secara formal melalui struktur Bidang PENTA, mekanisme disposisi, serta Surat Perintah Tugas (SPT), yang menunjukkan adanya kejelasan otoritas dan garis hierarki dalam organisasi.

#### b. Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan di ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali menunjukkan pola bottom-up dan berbasis kebutuhan. Penentuan program pelatihan dan penempatan kerja bagi penyandang disabilitas dilakukan melalui proses partisipatif dan kolaboratif. Dinas tidak menentukan program secara sepihak, melainkan melibatkan FKDB sebagai representasi komunitas penyandang disabilitas untuk mengidentifikasi kebutuhan riil di lapangan. Keputusan program pelatihan mempertimbangkan jenis kebutuhan keterampilan, karakteristik wilayah, potensi kerja dan usaha, serta relevansi minat bakat dari penyandang disabilitas.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hilderbrand dan Grindle (1997) yang menekankan bahwa kapasitas organisasi dipengaruhi oleh bagaimana proses pengambilan keputusan dirancang dan siapa saja aktor yang terlibat di dalamnya. Keterlibatan aktor eksternal seperti FKDB menunjukkan adanya institutional arrangement yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan kelompok sasaran.

#### c. Mekanisme Kerja

ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali memiliki peran sebagai fasilitator, mediator, dan penghubung antar aktor pada tahap pra-kerja hingga penempatan, mulai dari pelayanan pencari kerja disabilitas. Pada tahap awal, ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali berfungsi sebagai fasilitator pengembangan kapasitas melalui pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi penyandang disabilitas. Pelatihan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan, tetapi juga dilengkapi dengan bantuan sarana kerja yang bersumber dari APBD, sehingga memberikan dukungan nyata bagi kemandirian dan kesiapan kerja peserta. Pelaksanaan pelatihan diawali dengan proses *screening* dan asesmen yang dilakukan bersama FKDB melalui jejaring kecamatan untuk memastikan pelatihan tepat sasaran serta mencegah pemborosan anggaran.

Gambar 1. Asesmen dan screening peserta pelatihan oleh ULD Ketenagakerjaan yang didampingi oleh Ketua FKDB



Sumber: ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, 2025

Dalam mekanisme penempatan kerja, ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali berperan sebagai jembatan antara pencari kerja penyandang disabilitas dan perusahaan. Peran ini dijalankan melalui pemanfaatan sistem digital LaPenta sebagai pintu masuk utama rekrutmen, yang kemudian dikombinasikan dengan pendampingan manual untuk menjaga pendekatan yang humanis dan responsif terhadap kebutuhan khusus penyandang disabilitas.

Gambar 2. Pendampingan rekrutmen penyandang disabilitas di Solo Kawistara



Sumber: ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, 2025

Selain itu, keterlibatan FKDB dalam seluruh tahapan, mulai dari pendataan, asesmen, pelatihan, hingga pendampingan pasca-penempatan kerja, memperkuat efektivitas mekanisme ULD. FKDB tidak hanya membantu menjangkau penyandang disabilitas hingga tingkat kecamatan dan desa,

tetapi juga berperan aktif dalam memetakan kebutuhan keterampilan, mengoordinasikan akomodasi kerja dengan perusahaan, serta melakukan monitoring berkelanjutan setelah penyandang disabilitas bekerja.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya keterbatasan peran ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali pada tahap pasca-penempatan kerja. Dari perspektif penyandang disabilitas sebagai penerima manfaat, pendampingan ULD dirasakan kuat pada tahap pra-kerja dan rekrutmen, tetapi cenderung berkurang setelah penyandang disabilitas resmi bekerja di perusahaan. Monitoring lanjutan lebih banyak dilakukan oleh FKDB atau diserahkan kepada perusahaan, sementara peran ULD berfokus pada pendataan dan pelaporan melalui sistem LaPenta.

Menurut Grindle dan Hilderbrand (1995), mekanisme kerja yang efektif ditandai oleh adanya prosedur yang jelas, pembagian peran yang fungsional, alur kerja yang terkoordinasi, serta kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan keterbatasan sumber. Dengan demikian sejalan dengan pendapat Grindle dan Hilderbrand (1995), mekanisme kerja Unit Layanan

Disabilitas Kabupaten Boyolali dapat dikatakan efektif terutama pada aspek kejelasan prosedur, pembagian peran, koordinasi, dan kemampuan adaptasi. Namun, efektivitas tersebut masih bersifat kontekstual dan belum optimal, terutama pada tahap pasca-penempatan kerja dan pada penguatan kapasitas internal organisasi.

#### d. Sumber Daya

Anggaran menjadi salah satu hambatan struktural utama dalam pelaksanaan program penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya pada penyelenggaraan pelatihan kerja. Frekuensi dan jumlah pelatihan yang dapat dilaksanakan setiap tahun sangat bergantung pada ketersediaan anggaran. Temuan ini menunjukkan bahwa kapasitas program ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali masih bersifat minimal dan belum responsif terhadap besarnya kebutuhan penyandang disabilitas usia kerja. Upaya menjajaki pendanaan alternatif melalui CSR perusahaan telah dilakukan, namun belum memberikan hasil optimal karena rendahnya respons pihak ketiga. Hal ini mengindikasikan bahwa ketergantungan pada APBD masih tinggi, sehingga ruang pengembangan program menjadi

terbatas. Selain anggaran, hambatan signifikan juga muncul pada aspek sumber daya manusia (SDM). ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali dikelola oleh jumlah personel yang sangat terbatas, dengan hanya satu jabatan fungsional pengantar kerja yang secara khusus menangani layanan disabilitas. Keterbatasan ini diperberat oleh karakteristik layanan disabilitas yang membutuhkan pendekatan empatik, kesabaran tinggi, dan sensitivitas sosial, yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang petugas. Temuan ini menunjukkan bahwa hambatan SDM bukan hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif, karena pelayanan disabilitas menuntut kompetensi khusus yang belum sepenuhnya didukung oleh struktur organisasi dan pembagian tugas yang memadai. Berbeda dengan keterbatasan di tingkat kelembagaan pemerintah, dukungan sumber daya justru relatif lebih terlihat di tingkat perusahaan. Perusahaan, khususnya yang telah memiliki program inklusivitas, menyediakan penyesuaian pekerjaan dan lingkungan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas. Dukungan ini mencakup penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, fleksibilitas

dalam proses rekrutmen, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Dari perspektif penyandang disabilitas sendiri, dukungan tersebut dirasakan secara nyata dalam bentuk perlakuan setara tanpa diskriminasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, menunjukkan bahwa kapasitas level organisasi pada ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali telah terbentuk sebagai kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar untuk mencapai tujuan penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

## **KESIMPULAN**

Pengembangan kapasitas pada level organisasi dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali menunjukkan kapasitas pengelolaan yang adaptif dan kolaboratif dalam mengatasi keterbatasan sumber daya internal. Meskipun menghadapi tantangan berupa minimnya jumlah personel ASN, organisasi ini mampu mengoptimalkan kinerjanya melalui struktur keanggotaan *ex-officio* yang melibatkan lintas aktor, seperti Forum Komunikasi Disabilitas Boyolali (FKDB) dan APINDO. Mekanisme kerja yang dijalankan pun telah mengalami modernisasi melalui

integrasi sistem digital LaPenta, yang dikombinasikan dengan sentuhan pelayanan manual yang humanis. Proses pengambilan keputusan yang bersifat *bottom-up* dan partisipatif memastikan bahwa setiap program pelatihan dan penempatan kerja didasarkan pada asesmen kebutuhan riil di lapangan, sehingga memperkuat fungsi ULD sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan industri dengan potensi penyandang disabilitas.

## SARAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh peneliti di lapangan, terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti mengenai pengembangan kapasitas dalam penyerapan tenaga kerja pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali, sebagai berikut:

1. ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali perlu untuk melakukan penguatan struktur internal melalui penambahan ASN penyandang disabilitas dan melakukan peningkatan kompetensi Aparatur ULD Ketenagakerjaan melalui diklat khusus.
2. ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali perlu melakukan diversifikasi sumber pendanaan

program, sehingga ULD Ketenagakerjaan Kabupaten Boyolali tidak lagi rentan terhadap keterbatasan kelembagaan dan anggaran pemerintah daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 2(3), 149-160.
- Anwar, C., & Hanim, Z. (2025). Pengembangan Kapasitas Lembaga (Strategi dan Kebijakan untuk Peningkatan Kualitas Sistem Layanan dan Kelembagaan).
- Astiwi, A. R. (2018). *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Danar, O. R., Novita, A. A., Prakasa, Y., & Rachman, F. (2021). Penguatan Kapasitas Kelembagaan dalam Perencanaan Pembangunan Desa. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2), 200-209.
- Darmi, T., & Anwar, F. (2022). Analisis pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Sosio e-Kons*, 14(2), 174-182.
- El-Taliawi, O. G., & Van Der Wal, Z. (2019). Developing administrative capacity: An agenda for research and

- practice. *Policy Design and Practice*, 2(3), 243-257.
- Ghassani, S. A., Priyarsono, D. S., Rindayanti, W., & Seminar, A. U. (2022). Analisis pembangunan wilayah melalui program dana desa di Kabupaten Bogor: pendekatan teori kelembagaan. *Majalah Geografi Indonesia*, 37(1), 48-55.
- Grindle, M. S., & Hilderbrand, M. E. (1995). Building sustainable capacity in the public sector: what can be done?. *Public Administration & Development (1986-1998)*, 15(5), 441.
- Grindle, M., & Hilderbrand, M. (1997). Building Sustainable capacity: Challenge for the public sector. Massachusetts: Harvard University: Institute for International Development.
- Haryono, D., & Nasir, N. (2021). Pengembangan kapasitas kelembagaan komisi penanggulangan aids daerah (kpad) dalam pencegahan dan penanggulangan hiv/aids di kota tasikmalaya. *MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 7(3), 464-482.
- Ilato, R. (2017). Capacity Building Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. *Gorontalo: Ideas Publishing*.
- Ilmi, R. Y. (2023). *PENGEMBANGAN KAPASITAS DINAS SOSIAL DALAM PEMBINAAN DISABILITAS DI KOTA MAKASSAR= CAPACITY BUILDING OF SOCIAL SERVICES OF DISABILITY DEVELOPMENT IN MAKASSAR CITY* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Islam, H. L., & Sudiby, D. P. (2023). Social Capital Dalam Upaya Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Oleh Komunitas Difabel Slawi Mandiri Di Kabupaten Tegal. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 3(1), 151-165.
- Kismartini. 2023. Metode Penelitian Administrasi Publik. Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama.
- Lestari, P. D. (2025). *CAPACITY BUILDING DALAM PEMBERDAYAAN DISABILITAS NETRA MELALUI REHABILITASI SOSIAL (Studi Di UPT. Rehabilitasi Social Bina Netra Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Lusthaus, C., Adrien, M. H., & Perstinger, M. (1999). Capacity development: definitions, issues and implications for planning, monitoring and evaluation. *Universalia occasional paper*, 35(35), 1-21.
- Muslikhah, I., Herawati, A. R., & Purnaweni, H. (2025). *EVALUASI PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DISABILITAS MELALUI BATIK CIPRAT KARYA BAROKAH DI DESA PUCUNG KABUPATEN WONOGIRI*. *Journal of Public Policy and Management Review*, 14(2), 1154-1166.
- Melati, T., & Asmorowati, S. (2023). Evaluasi Kebijakan Publik Dalam Mendorong Inklusi Sosial: Tinjauan Dari Presfektif Kebijakan Publik. *Jurnal Darma Agung*, 31(3), 257-267.
- Mallarangi, S. P. R., & Nawangsari, E. R. (2023). Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang

- Disabilitas Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(3), 291-403.
- Nugroho, B. (2010). Pembangunan Kelembagaan Pinjaman Dana Bergulir. *Jurnal Manajemen Hutan Tropika*, 16(3), 118-125.
- Nugraha, N. D. (2004). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 1(3), 1-10.
- Pinem, E. E. P., & Nasution, M. A. (2025). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan dalam Mewujudkan Ketenagakerjaan Inklusif: Studi pada Unit Layanan Disabilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCE*, 6(1), 317-333.
- Proctor, K., Patel, M., Krishna, D., Venkatachalapathy, N., Brien, M., & Langlois, S. (2024). *A capacity-building intervention for parents of children with disabilities in rural South India*. *Research in Developmental Disabilities*, 150, 104766.
- Ratnawati, S., & Julianti, I. S. (2023). Evaluasi Program Peduli Dilan (Disabilitas dan Lanjut Usia) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. *JIAN-Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 7(2), 1-13.
- Ridge, L. J., Klar, R. T., Stimpfel, A. W., & Squires, A. (2018). The meaning of "capacity building" for the nurse workforce in sub-Saharan Africa: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 86, 151-161.
- Ridiannita, D. T. (2023). Peningkatan Kapasitas Forum Anak untuk Mewujudkan Partisipasi dalam Musyawarah Pembangunan Kelurahan (MUSRENBANGKEL).
- Rijal, S., Azis, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., & Nirawana, I. W. S. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *East Journal of Innovative Community Services*, 1(03), 156-170.
- Rimapradesi, Y., & Latief, M. (2023). Analisis Keberlangsungan Kolaborasi Pemerintahan Kota Surabaya dengan Liverpool Dalam Pengembangan SDM Melalui Pendidikan Inklusi Sebagai Manifestasi Dari Program SCI 2022. *Dialektika Publik*, 7(2), 13-26.
- Ryan, M., Fathi, N., Phoenix, M., Granlund, M., Graham, F., & Anaby, D. (2025). Capacity building for youth with disabilities: principles and key ingredients identified through a scoping review. *Disability and rehabilitation*, 1-25.
- Rohman, T., Wulandari, Y., & Putri, K. E. Y. (2022). Analisis Pengembangan Manajemen SDM dalam Menghadapi Krisis Covid-19. *Benchmark*, 3(1), 25-32.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Setiyaningsih, K., & Yuliani, S. (2022). Community Governance dalam Pemberdayaan Masyarakat Penyandang Disabilitas (Studi pada Komunitas Difabel Blora Mustika (DBM)). *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 2(2), 332-346.

- Sudarmanto, 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Urika, U. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 201-206
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) di bidang ketenagakerjaan
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- Pergub Jawa Tengah No. 11 Tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas
- Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Boyolali Nomor 92 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pelindungan Penyandang Disabilitas